

# Zugang zum öffentlichen Dienst – exemplarisch dargestellt am Beispiel der Polizei –

## Elke Gündner-Ede

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Berlin

Bundesweit gibt es bei der Polizei die Laufbahnen des mittleren, des gehobenen und des höheren Polizeivollzugsdienstes; wobei in einigen Bundesländern wie beispielsweise Hessen, Nordrhein-Westfalen oder Niedersachsen seit einigen Jahren die sogenannte Zweigeteilte Laufbahn vollendet wurde. In diesen Bundesländern erfolgt eine Einstellung grundsätzlich im gehobenen Dienst. Einstellungsvoraussetzung ist damit ein Schulabschluss, der zur Aufnahme eines Bachelor-Studiums berechtigt. Daneben gibt es Kriterien wie zum Beispiel Mindestgröße, Lebensalter, gesundheitliche Voraussetzungen sowie sportliche Leistungsfähigkeit, die die besonderen Anforderungen des Polizeiberufes an die Bewerber/innen berücksichtigen. Durch diese Anforderungen und Kriterien können sich diskriminierende Problematiken entwickeln, wenn die Aspekte des Gender Mainstreaming keine Beachtung finden. In Niedersachsen differieren die Anforderungen für die Einstellung von Frauen und Männern zum Beispiel bei der Mindestgröße oder bei der Sportprüfung. Darüber hinaus gibt es für Parameter wie Lebensalter, Größe und gesundheitliche Problematiken immer die Möglichkeit, über Einzelfallentscheidungen Ausnahmen zuzulassen. Das Studium an der Polizeiakademie Niedersachsen wird in Nienburg zentral angeboten und gliedert sich in ein Grundstudium, zwei dreimonatige Praktika im Polizeidienst, ein sechsmonatiges Fachstudium und ein Vertiefungs- bzw. Schwerpunktstudium. Nach Abschluss des Studiums erfolgt die Einstellung als Polizeikommissarin bzw. Polizeikommissar.

In die Laufbahn des höheren Dienstes wird grundsätzlich nicht direkt eingestellt. Allerdings ist es beispielsweise in Niedersachsen für interessierte Juristinnen und Juristen mit abgeschlossenem Zweitem Staatsexamen möglich, als „Quereinsteiger“ direkt in den höheren Polizeivollzugsdienst übernommen zu werden. Darüber hinaus können sich nur Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte des gehobenen Dienstes bewerben, die überdurchschnittliche Qualifikationen und Führungseigenschaften nachweisen können. Neben den Noten der Laufbahnprüfungen werden als Leistungskriterien die letzten zwei Regelbeurteilungen sowie Eignungsberichte, die insbesondere auf Fähigkeiten im Bereich der Problemlösungskompetenz, der Kreativität und der Planungs- und Organisationsfähigkeit reflektieren, zur Vorauswahl herangezogen. Eine Potenzialanalyse, die unter anderem Sozial- und Konfliktbewältigungskompetenz testet, und ein Auswahlgespräch vor einer Kommission sind weitere Bestandteile des Auswahlverfahrens. Aber auch der Zugang zum höheren Dienst ist an ein Höchstalter gekoppelt. Nicht älter als 35 bis 40 Jahre, im Ausnahmefall maximal 45 Jahre, darf ein/e Bewerber/in sein, um

das Masterstudium an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) in Münster absolvieren zu können. In den meisten Bundesländern wird vor Zulassung zum Studium eine Erklärung über die uneingeschränkte Versetzungsbereitschaft innerhalb der Landesgrenzen verlangt.

Sieht man sich den Frauenanteil in der Landespolizei Niedersachsen insgesamt an, liegt dieser bei 23 Prozent. Allerdings beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst des Polizeivollzugs zurzeit lediglich zehn Prozent. Ein Anteil, der nachdenklich stimmt vor dem Hintergrund, dass bereits seit 1987 Frauen auch in die Schutzpolizei des Landes eingestellt werden. Eine Karrierestudie der DHPol in Zusammenarbeit mit der TU Dortmund, an der unter anderem auch die Polizei Niedersachsen beteiligt ist, soll insbesondere durch Befragung von Personalexpertinnen und -experten, aber auch durch eine freiwillige Online-Befragung aller Polizeivollzugsbeamtinnen klären, welche Hemmnisse zu dieser Unterrepräsentanz führen. Festzustellen ist, dass die Einstellungsquoten bei den Frauen sukzessive gestiegen sind; beispielhaft sind im Jahre 2010 43 Prozent der Eingestellten Frauen. Allerdings sind bereits in den ersten Führungsfunktionen des gehobenen Dienstes Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil vertreten – und das, obwohl die Polizei in Niedersachsen bereits seit über zehn Jahren als Instrument der Personalentwicklung ein Mentoring-Programm für Frauen durchführt, das sich in diesem Jahr bereits im 15. Durchlauf befindet. Dabei wird 16 ausgewählten Frauen des gehobenen Dienstes über einen Zeitraum von elf Monaten jeweils eine erfahrene Führungskraft als Mentor/in zur Seite gestellt. Regelmäßig wird dieses Programm evaluiert und fortgeschrieben. Trotz dieser geradezu vorbildhaften und im Gesamtgefüge der Polizei bundesweit sehr fortschrittlichen Umsetzung der Frauenförderung ist der Aufstieg in die Beförderungssämter A 11 NBBesG (Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes) und höher immer noch eine Domäne der Männer. Eine der Ursachen könnte in der Beurteilungspraxis begründet sein. So muss man feststellen, dass im Beurteilungsjahr 2008 die Vergabe der zweithöchsten Beurteilungsnote „B“ bei den in Vollzeit arbeitenden Männern bei 2,52 Prozent und bei den ebenso beschäftigten Frauen bei 2,67 Prozent lag. Schaut man sich allerdings die Ergebnisse bei den in Teilzeit Arbeitenden an, sind hier massive Verwerfungen zu erkennen. Während Männer in Teilzeit prozentual nur unwesentlich geringer als ihre in Vollzeit arbeitenden Kollegen mit 2,26 Prozent in Stufe „B“ beurteilt wurden, liegt der Prozentsatz der in Teilzeit arbeitenden Frauen mit der Beurteilungsstufe „B“ bei nur noch 0,92 Prozent. Somit kann der Faktor „Familienarbeit“ als ein Karriereknick identifiziert werden. Auch wenn seitens der Polizeiführung diesem Faktor in der neuen Beurteilungsrunde besondere Aufmerksamkeit gelten wird, bleibt abzuwarten, inwieweit Führungskräfte ihre Gesamtverantwortung wahrnehmen.